

## **MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO: SIGNIFICADOS, SENTIMENTOS E POSSIBILIDADES**

### **MATERNITY AND JOB MARKET: MEANINGS, FEELINGS AND POSSIBILITIES**

**Gracielle Almeida de Aguiar**

Psicóloga, Mestranda em Psicologia. Universidade Federal de Santa Maria- RS

E-mail: [gracielleaguiar5@gmail.com](mailto:gracielleaguiar5@gmail.com)

#### **Resumo**

O papel da mulher, tanto na família quanto na sociedade, vem sendo reelaborado. As mulheres se dedicam ao mundo doméstico e à maternidade, mas também almejam uma carreira profissional para alcançar seu sustento financeiro e realização profissional. Contudo, o equilíbrio nem sempre é encontrado. Assim, este estudo visou conhecer como mães trabalhadoras têm vivenciado a maternidade e o trabalho. Participaram da pesquisa 43 mulheres, que responderam a um questionário semiestruturado disponibilizado online em redes sociais. Entre os resultados, destaca-se a intenção de conciliar trabalho e maternidade, mesmo que essa condição seja vivenciada com sofrimento e conflitos, percepção de pouco apoio no ambiente de trabalho, e quando houve apoio, as mulheres relataram melhora no bem-estar.

**Palavras-chave:** maternidade; carreira; trabalho.

#### **Abstract**

The role of women, both in the family and in society, has been reworked. Numerous factors contributed to this change, such as the insertion of women in the labor market, the achievements of the feminist struggle, among others. Thinking about this, the present research aimed to show how working mothers have experienced motherhood and work. Thirty-three women participated in the study, who answered a semi-structured questionnaire made available online in social networks. Among the results, we highlight the presence of the desire to have children, the intention to reconcile work and motherhood, even if this condition is experienced with suffering, perception of little support in the work environment, and when there was support, women reported improvement in well-being.

**Key words:** paid work; maternity; women's rights.

## INTRODUÇÃO

Com a crescente atuação profissional feminina, as mulheres têm o desafio de conciliar demandas familiares e profissionais (Gravena, 2012). A partir do nascimento de um filho, o número de atividades exercidas no âmbito familiar aumenta, podendo gerar assim uma sobrecarga de tarefas para a mulher que trabalha fora e cuida dos filhos (Possatti e Dias, 2002; Ramos, 2002; Wagner, Predebon, & Mosmann, 2005). Ao tornarem-se mães, as mulheres inseridas no mercado de trabalho precisam se reorganizar para manter suas atividades profissionais enquanto seus filhos são pequenos. Nesse sentido, autores afirmam que as novas demandas para cuidar do filho, somadas às demandas profissionais, podem desencadear desgaste físico e emocional decorrente de preocupações e carga de tarefas (Dantas-Berger & Giffin, 2005).

A chegada de um filho interfere, positiva ou negativamente, na vida da mulher e as atividades profissionais tendem a ficar em um segundo plano (Piccinini, Gomes, Nardi & Lopes, 2008). Pesquisas realizadas por Rocha-Coutinho (2005) apontam para o fato de que tanto homens como mulheres ainda trazem a crença de que a provisão financeira da família é de responsabilidade do homem, e os filhos e trabalhos domésticos são de responsabilidade da mulher. Isto impacta em que, não obstante realizarem a mesma carga-horária de trabalho formal fora do âmbito doméstico, as mulheres ainda dedicam mais tempo às atividades domésticas do que seus companheiros. Este fato foi evidenciado também no relatório da Organização Internacional do Trabalho (2016) o qual apontou que as mulheres, mesmo quando estão empregadas, realizam 2,5 vezes mais tarefas domésticas e de cuidados do que os homens. Rodrigues e Sapucaia (2016) ilustram esta realidade, afirmando figuradamente que a cada vez que uma mulher gasta uma hora cuidando dos filhos, fazendo comida ou lavando roupas, ela se afasta ainda mais da potencialidade de absorver papéis não domésticos, tanto profissional como politicamente.

Assim, essa dupla jornada prossegue sendo responsabilidade, em maioria, da mulher. Mesmo dividindo as tarefas domésticas, são elas que penam os conflitos construídos pela sociedade que exige que, simultaneamente, cuide das

crianças, do marido, da profissão, ressaltando que ser apenas uma “dona de casa” é visto como algo negativo (Strey, 2010). De acordo com Fernandes (2011) a sociedade determina como uma “boa mãe” aquela mulher casada, que não trabalha fora e tenha tempo disponível para os filhos, excluindo completamente uma carreira da vida dessa mulher, pois ela é, acima de qualquer coisa, uma mãe. Segundo Piccinini (2019), há um sentimento de culpa nas mães que trabalham, relacionado a esse papel de boa mãe. Esse sentimento está associado à cultura e ao processo educacional e social da formação do sujeito. Antigamente, para as autoras, ser mãe era mais fácil pois havia o certo e o errado e as mulheres não precisavam se dividir entre o lar e o trabalho. Concomitantemente, a desigualdade no compartilhamento das tarefas domésticas, no cuidado para com os filhos, na ascensão profissional e socioeconômica e na remuneração financeira pode contribuir para que exista um sentimento de insatisfação nestas mulheres. Além disso, restringe a possibilidade de a mulher aumentar o número de horas dedicadas à busca por formação acadêmica ou especialização técnica (Garcia, 2018).

Diante dos desafios dos papéis assumidos pelas mulheres diante das conjecturas impostas pelas condições de trabalho na sociedade, alguns questionamentos são suscitados: Quais os impactos emocionais enfrentados por mulheres ao retornarem ao trabalho após o nascimento de um filho? Como equilibrar as exigências do papel materno com o profissional? Com o objetivo de responder estes questionamentos, nesta pesquisa buscou-se compreender a relação existente entre a maternidade e o trabalho. Além disso, pretende-se identificar como essas mulheres percebem as consequências da maternidade no seu desenvolvimento de carreira.

## **MÉTODO**

### **Participantes**

Participaram deste estudo 43 mães inseridas no mercado de trabalho, que tenham pelo menos um filho(a) com idade de até 24 meses de idade. Para fins de

análise, a pesquisa teve foco no filho mais novo das participantes que tinham dois ou mais filhos.

### **Instrumento e procedimentos**

Como instrumento de coleta e registro dos dados, foi utilizado um questionário semiestruturado com perguntas fechadas e abertas que abordaram a relação entre maternidade e trabalho a partir de questões abertas e fechadas. Tal questionário foi disponibilizado online em grupos de redes sociais organizados por mães que trabalham. A opção por este tipo de questionário foi devido a sua flexibilidade, que permite maior riqueza de conteúdo na coleta das informações. Além disso, o uso das redes sociais possibilita atingir um número maior de mulheres que apresentam os critérios de inclusão para o estudo.

Um link com o questionário foi divulgado nos grupos de *Facebook* (rede social): “Mães que trabalham”, “Mães que trabalham e/ou estudam” e “De mãe para mãe”, e no blog Baby center, na área destinada a discussões entre mães. Este foi respondido com o consentimento prévio das participantes, por meio do aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (o qual estava presente no início do instrumento não sendo possível responder o questionário sem antes aceitar as condições descritas no mesmo). O termo apresentou informações sobre a pesquisa como os objetivos, os benefícios e sobre o caráter sigiloso e voluntário da pesquisa.

### **Análise dos dados**

Os dados quantitativos foram analisados com a ajuda do programa estatístico SPSS 22, sendo que o tamanho de amostra possibilitou a execução de testes não paramétricos. Após o levantamento de dados, passou-se para a etapa

de análise. Dessa maneira, os dados foram coletados e analisados quantitativamente e qualitativamente, seguindo as etapas:

- *Questões fechadas e de múltipla escolha*: aquelas que a participante escolheu a resposta entre duas ou mais opções, sendo respostas objetivas. Foram analisadas de acordo com tabulação e estatística descritiva, pois a mesma serve para descrever e avaliar um certo grupo, sem tirar conclusões ou inferências sobre um grupo maior (Peternelli, 2008).

*Questões abertas*: permitiram à participante responder livremente, usando linguagem própria para emitir opiniões. Foram analisados de acordo com a análise de conteúdo: modelo proposto por Laurence Bardin (1995), que consiste em um conjunto de instrumentos metodológicos que se aplicam a discursos diversificados. Segundo Minayo (2010), a análise de conteúdo busca a materialização linguística e a categorização do texto para realizar a interpretação das informações, tendo como foco o conhecimento empírico.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **Dados sociodemográficos das participantes**

Participaram deste estudo 43 mães inseridas no mercado de trabalho, de profissões diversas, com idades entre 21 e 47 anos e com filho(a) de até 24 meses de idade. 74,4% das entrevistadas eram primíparas, enquanto que 16,3% tinham dois filhos e 9,3% tinham 3 filhos ou mais. De acordo com Bruschini e Lombardi (2002), a partir da década de 1980 as mulheres mais velhas, casadas e mães passaram a predominar no mercado de trabalho. Em 1998, 66% das mulheres com idade entre 30 e 39 anos e 63% das de 40 a 49 anos estavam no mercado de trabalho. A maternidade também é marcante nesta faixa de idade. Segundo a Síntese dos Indicadores Sociais (IBGE, 2014), em 2014, 82,8% das mulheres entre 25 e 49 anos eram mães.

O tempo de trabalho das participantes variou entre 2 meses a 23 anos, tendo uma média de 7 anos e 8 meses de tempo de trabalho (DP: 70,27 meses). Na Figura 1 pode-se ver a contribuição das participantes na renda familiar, que

confirma os dados do IBGE (2016): a mulher brasileira contribui em média com 40,9% para a renda familiar. Entre os homens, essa contribuição é de 59,1%.

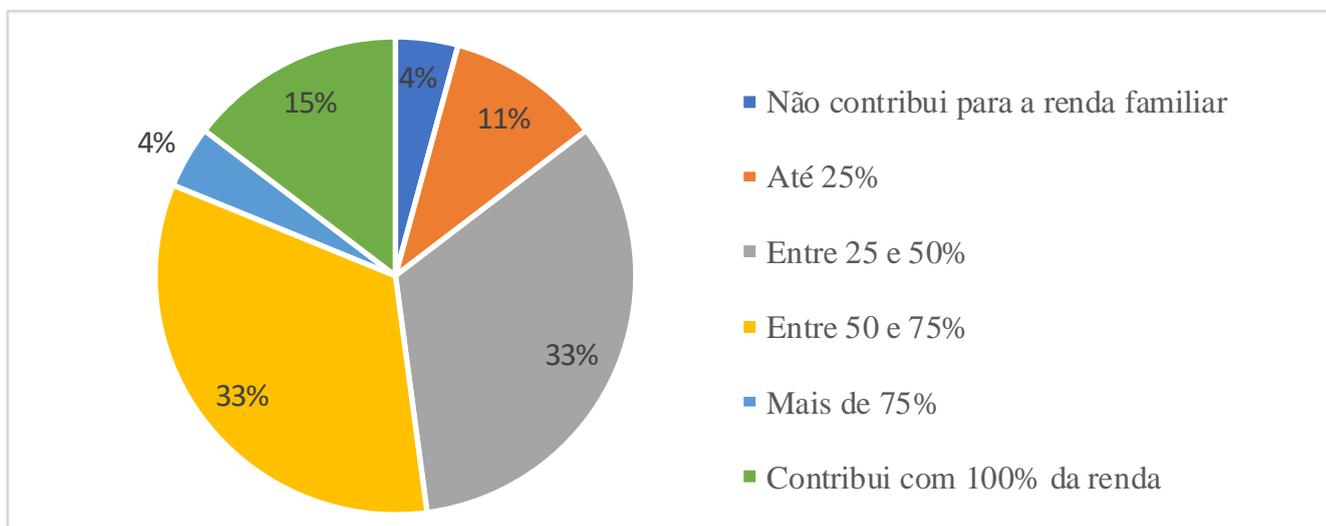


Figura 01: Parcela de contribuição das participantes na renda familiar.

Fonte: Elaborada pela autora.

As rendas individuais das mesmas variaram entre R\$ 0,00 (para uma estudante em estágio não remunerado) e R\$ 11.000,00 com uma renda média de R\$ 2.544,2 – 2,8 salários-mínimos (DP: 2131,24). Essas rendas, somadas à renda dos demais familiares que convivem na mesma residência, totalizaram renda familiar entre R\$ 1.000,00 à 48.000,00. Concerliani, Neto e Canvas (2015) corroboram essa informação, uma vez que dizem que a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho não lhe deu igualdade de direitos em relação aos homens. A classe trabalhadora feminina continua ganhando menos que a masculina. 71,3% das mulheres que trabalham recebem em média dois salários mínimos, enquanto nessa faixa salarial o percentual de homens é de 55,1%. As diferenças continuam também nos níveis salariais maiores: 9,2% das trabalhadoras ganham até cinco salários-mínimos, contra 15,5% dos homens.

O grau de instrução das participantes se mostrou variado, porém todas possuíam no mínimo o ensino médio completo (18,6% das participantes tinham apenas o ensino médio). A maior parcela das entrevistadas possuía o ensino

superior completo (34,9%), seguidas das que ainda não o completaram (25,6%) e daquelas que possuem pós-graduação (20,9%). Certificou-se que 18,6% das participantes estavam estudando atualmente, onde 45,5% realizam o estudo em meio turno e 54,5% realizavam o ensino à distância.

### **Maternidade e carreira profissional: sentimentos adjacentes**

Destaca-se que as participantes deste estudo apontaram a vivência de conflitos por desempenharem os papéis de mãe e de profissional. Além disso, as participantes acreditavam que eram as principais responsáveis pelos filhos e pelas atividades referentes ao seu sustento e educação. Este ponto fica claro quando questionadas sobre quais os sentimentos que um filho representava a elas, onde a maioria das respostas envolveu sentimentos de amor e alegria, seguidos por sentimentos de responsabilidade e proteção. Percebe-se uma dualidade de sentimentos, exemplificado nas respostas:

“[Sinto] *Alegria, preocupação, realização, sonho, felicidade, conquista, vitória, amor, honestidade, entrega, compaixão, harmonia, gratidão, medo da morte, companheirismo (...)*”. [Mãe 24]

“[Sinto] *amor, emoção, preocupação, responsabilidade, insegurança, medo, coragem.*” [Mãe 11]

As falas dessas mães também possibilitaram verificar diferenças nas formas de olhar para a relação entre maternidade e trabalho, sendo para algumas mães mais fácil administrar esses papéis. Para Pinto e Garcia (2011), é comum mães que trabalham apresentarem o sentimento de que passam pouco tempo com os filhos e/ou perdem fases em seu desenvolvimento. Na fala da Mãe 23, fica claro o desejo de exercer uma função laboral que a possibilitasse ter mais tempo para ficar com os filhos:

“*Se pudesse trabalhar meia jornada, de forma a conciliar horário de escola com o trabalho, podendo curtir meus filhos um pouco mais.*” [Mãe 23]

Quando questionadas a respeito de qual atividade mais ocupava seu tempo durante o dia, 60,5% das participantes colocaram em primeiro lugar a atividade

profissional e 34,9% disseram gastar mais tempo com o cuidado do filho. A segunda atividade em que mais gastavam tempo foi apontada com cuidados com o filho (62,8%) seguida do trabalho doméstico e atividade profissional (18,6% cada). A terceira atividade na qual mais gastavam tempo foi o trabalho doméstico (51,2%).

Corroborando assim os dados do IBGE, os quais afirmam que, em 2014, 90,7% das mulheres ocupadas realizavam afazeres domésticos e de cuidados. Um quadro que pouco se alterou nos últimos anos considerando que, em 2004, este percentual era 91,3%, o que mostra que a maior participação das mulheres no mercado de trabalho não implica numa substituição de trabalho e sim no acúmulo. Desta forma, como afirma Oliveira (1999, p. 35): “está colocado a dupla jornada de trabalho, ou melhor, a jornada extensiva de trabalho, que começa em casa, passa pelo mundo do trabalho e vai terminar novamente em casa.”

Pode-se perceber que, apesar de a estabilidade financeira permitir às participantes a contratação de serviços que as auxiliem em sua nova configuração familiar, como a babá/creche, na administração de sua vida familiar e laboral, as atividades de cuidados pessoais e de lazer eram relegadas a segundo plano. A mulher ainda se encarregava da maior parte do trabalho doméstico, visto que 51,2% das participantes disseram realizar todo ou maior parte dele – e 48,8% declararam que realizavam mais atividades do que antes do nascimento do bebê, acarretando no acúmulo de tarefas, como dito anteriormente.

### **Retorno à atividade laboral após licença maternidade**

O retorno da mulher ao trabalho pode gerar situações estressantes para muitas mães (Brazelton, 1992). Entre as dificuldades citadas pelas mulheres quanto ao retorno das atividades profissionais, a maioria das participantes demonstrou dificuldades pela separação entre elas e seus bebês, o que gerou angústia.

*“[...] A volta não foi boa pra mim, pois não queria deixar a bebê em casa. A separação foi muito ruim”. [Mãe 9]*

*“Foi difícil, deixar ele é muito difícil, as colegas ajudaram muito”. [Mãe 30]*

Ao retomar as atividades laborais, os sentimentos, ao deixar o filho para trabalhar, foram predominantemente negativos. A maioria das mães mencionou sentimentos de tristeza e culpa, misturados com saudade do(a) filho(a), preocupação, medo e angústia:

*“[...] me senti culpada, [sentimento] de abandono ao meu bebê, tristeza profunda, vontade de sair do trabalho”. [Mãe 39]*

*“[Senti] culpa, me senti mal por deixar meu filho com uma babá, senti como se eu não estivesse cumprindo meu papel de mãe”. [Mãe 43]*

Segundo Spindola e Santos (2003), a sensação de culpa é um sentimento que está associado ao papel de boa mãe, à cultura e ao processo de educação e socialização do indivíduo. Moreira e Rasera (2010) também citam que o esperado para a mulher que assume a maternidade, ainda é que esta se dedique a criança se colocando como a pessoa exclusivamente responsável pelos cuidados com o filho, sendo que ao decidir manter uma atividade fora do lar afloram sentimentos de culpa, ansiedade, angústia e preocupação.

É possível ainda fazer uma relação com a ideia de “igualdade materna” citada por Moreira e Nardi (2010) pois foi instituído e naturalizado, nas últimas décadas, um modo ideal de exercer a maternidade, sendo que esse modo diz mais respeito a um tipo idealizado de maternidade do que ao real. Pode-se perceber isso ao analisar as mulheres que responderam à pesquisa, verificando os sentimentos de culpa e responsabilidade que demonstraram juntamente com a satisfação e a realização por exercer uma atividade profissional - embora a maioria tenha afirmado que não deixaria de trabalhar para se dedicar somente a maternidade.

### **Apoio percebido no âmbito profissional e pessoal**

Receber apoio de pessoas que auxiliem a mulher em sua nova função como mãe possibilita que ela esteja mais disponível afetiva e fisicamente para atender, de forma adequada, tanto às necessidades do bebê, quanto as suas próprias

(Rapport; Piccinini, 2011). Em relação ao apoio que tiveram do âmbito profissional, 81,4% responderam que receberam todo o apoio de seus trabalhos durante a gestação, maternidade e retorno às atividades laborais, sendo que 18,6% não acreditam que receberam esse apoio. Porém, ao ser solicitado que explicassem melhor qual tipo de apoio receberam (ou não) do seu trabalho, 23,5% destacaram mais aspectos negativos do que positivos. Embora o trabalho se constitua em uma importante faceta para essas mulheres, e o fato de que a separação delas de seus bebês é naturalmente difícil, ainda parece que elas não são bem-vindas ao mercado de trabalho. Esses sentimentos podem ser percebidos nas falas:

*“A licença maternidade é vista pelo chefe e demais colegas como período de férias, motivo pelo qual as férias do próximo verão me foram negadas (já que, na visão deles, gozei de 7 meses de férias quando na verdade 6 meses foram de licença e apenas 1 de férias).” [Mãe 5]*

*“[A volta] foi tranquila em relação ao bebê, porque ele demonstrou excelente capacidade de adaptação, mas difícil do ponto de vista da separação e da interrupção da amamentação em livre demanda. Colegas reagiram bem ao meu retorno, mas a sensação é de ser avulsa, aquela que pode ser desviada para qualquer setor porque perdeu seu posto devido aos vários meses fora do local de trabalho. A licença maternidade de 180 dias não é bem vista por maioria dos colegas, agem como se eu tivesse estado de férias”. [Mãe 5]*

*“Foi frustrante, me senti culpada, me senti assediada moralmente pela gestão no retorno pois além de ficar sete meses fora trabalhava 1 hora a menos até meu filho completar um ano (a empresa oferece o benefício de hora amamentação até a criança ter 12 meses) fui rebaixada de cargo e me obriguei a pedir transferência para outra agência para recuperar meu cargo e meu salário”. [Mãe 15]*

Quatro das participantes (9,3%) relataram terem abandonado o trabalho no retorno às atividades, uma por falta de apoio, pois não tinha com quem deixar o bebê e não conseguiu uma creche ou babá, e as outras três porque foram demitidas ao retornar às atividades, como demonstram suas falas:

*“Durante a gestação e logo após o parto, foi tudo ok. Porém, no retorno foi onde tive problemas, porque provavelmente já estava nos planos deles me desligar e esperaram que eu voltasse e trabalhasse uma semana para então fazer isso. Meu filho sofreu com o afastamento, eu também, toda a preocupação com os preparativos para o retorno, para me segurarem alguns dias e já me mandarem embora (...)” [Mãe 23]*

*“Não recebi apoio na empresa anterior, por isso agora eu estou trabalhando em outro emprego”. [Mãe 26]*

O fato de a empresa/instituição ter garantido os direitos referentes à maternidade foi apontado como positivo por 32,5%, e o apoio recebido pelo fato de a empresa ser própria foi mencionado por 9,3%. Porém, o fator primordial de apoio foi o afeto e a preocupação percebida e recebida por parte dos colegas de trabalho, expressada por 34,9% das mulheres, colaborando para que se sentissem valorizadas pela empresa, o que é exemplificado nas seguintes falas:

*“Tranquila, levo minha filha pro trabalho desde então. Trabalho meio período”. [Mãe 8]*

*“Foi maravilhoso, todos acompanharam a gravidez e a minha volta com muito carinho”. [Mãe 24]*

*“Foi tranquilo, no início levava meu filho algumas vezes para o trabalho. Toda a equipe tratou eu e o meu filho com muito carinho”. [Mãe 43]*

*“Eles me apoiaram em absolutamente tudo, vibraram comigo, acompanharam e me preservaram de qualquer coisa que pudesse afetar a gravidez. Os benefícios também foram excelentes, ótimo plano de saúde, apoio emocional da chefia e colegas, flexibilidade para exames, 6 meses de licença, etc.” [Mãe 24]*

Essas informações estão relacionadas também com os benefícios oferecidos pela empresa onde essas mulheres trabalham, como a flexibilidade na rotina de trabalho onde algumas puderam inserir seus filhos e a posição da liderança quanto a contratação e manutenção de funcionárias mulheres/mães. Nessas condições, de acordo com Oliveira (2011, p.278).

[...] Flexibilidade para acolher as necessidades particulares de mães trabalhadoras parece fundamental na continuidade e investimento da mãe em sua vida profissional. Por fim, do ponto de vista político e de direitos do trabalhador, cabe ressaltar a importância de benefícios trabalhistas, como licença-maternidade e relativos ao recebimento de cuidados infantis alternativos.

Chen (2001) comparou a situação do trabalho e bem-estar em mães de bebês recém-nascidos, concluindo que o emprego foi considerado fator de proteção para a saúde mental das mães, por promover a afirmação de identidade e aliviar o *stress* do período através do contato social. Essa ideia é encontrada na presente pesquisa, através da fala da Mãe 11.

*“Fiquei feliz e revigorada [ao retornar ao trabalho], amo minha filha mas cuidar de uma criança sozinha é estressante”.* [Mãe 11]

Apesar do acolhimento da mulher como profissional, é importante destacar sua dificuldade na conjunção dos papéis. Quando questionadas sobre ter se tornado mais difícil trabalhar e/ou estudar depois do nascimento do filho, 90,7% das respostas foi positiva – sendo que 11,6% declararam que em algum momento terem se arrependido de ser mãe por causa do trabalho e/ou estudo. A emancipação feminina não significa igualar os papéis dos dois gêneros, mas persistência do papel prioritário da mulher na esfera doméstica, combinado com suas novas exigências (LIPOVESTSKY, 2000). Grant (2001) corrobora esta visão ao afirmar que “trabalhar, ser uma profissional bem-sucedida é somar responsabilidades, mais do que isto, é, frequentemente, suportar uma certa medida de conflitos e culpa.” (p. 02).

A impossibilidade de realizar planos anteriores à maternidade ou a conciliação da maternidade e vida profissional foram os motivos citados pelas mulheres que responderam sim à questão “Em algum momento se arrependeu de ter sido mãe por causa de seu trabalho e/ou estudos?”, como se observa nas falas a seguir.

*“Deveria ter me graduado antes de ser mãe”.* [Mãe 7]

*“[Ser mãe] comprometeu meu desenvolvimento profissional no trabalho”.* [Mãe 23]

*“Não tenho tempo para investir na minha carreira ou para estudar, nem condições financeiras com um filho”. [Mãe 39]*

De acordo com Oliveira et. al. (2011, p. 272), “(...) a relação entre maternidade e trabalho exige que a mulher tenha que lidar com uma multiplicidade de papéis que, por sua vez, podem ser fonte de ansiedade”. Badinter (2011) concorda com o autor quando afirma que a mulher contemporânea convive com uma multiplicidade de papéis que exigem ajustes no período de transição entre a gestação e primeiros meses de vida do bebê. Ainda é desigual a atuação e responsabilidades da mulher na vida doméstica e familiar.

Para Moreira e Nardi (2010), ainda que a vida profissional seja uma fonte de satisfação para a mulher/mãe, ela é afetada quanto à possibilidade de vivenciar a maternidade na sua integridade, já que necessita conciliá-la com o lado profissional. Pois, considera-se que as atividades externas ao ambiente doméstico implicam na redefinição dos horários e numa nova perspectiva sobre a forma como a mulher vinha exercendo os papéis anteriores à entrada no mercado de trabalho. Moreira e Rasera (2010) salientam que estar ausente de um convívio mais próximo com o filho, a mulher/mãe tende a se sentir culpada e em alguns casos questiona a capacidade de exercer a maternidade.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os dados obtidos na pesquisa nos permitem compreender a ambiguidade que as mães que trabalham vivenciam, conciliando os papéis de mãe e trabalhadora que lhes são cobrados, seja pela sociedade ou por elas mesmas. Essas mulheres demonstram, através das suas falas, que a maneira de equilibrar a vida profissional e os filhos está relacionada a diversos fatores individuais, percebidos de maneira distinta para cada mulher.

As atividades que mais lhes ocupam tempo são as laborais e as de cuidados com o bebê, seguidos das atividades domésticas – o que leva a crer que as atividades de cuidados pessoais e de lazer são relegadas a segundo plano depois que se tonam mães. Essa informação deixa claro que, quando as mulheres

abraçam o papel de mãe, trabalhadora, esposa, - entre os inúmeros outros papéis que a ela são designados -, o que existe em seu dia-a-dia é o acúmulo de tarefas, causando cansaço e frustração.

Quanto à percepção da mulher em relação a maternidade e ao trabalho, verificou-se que as participantes buscam articular as funções de mãe e de profissional, uma não anulando a outra, pois de modo geral, ambas tomam uma função de complementariedade. Embora exista desejo dessas mulheres permanecerem no campo de trabalho, poucas demonstraram estar satisfeitas com o apoio recebido em seus locais de trabalho. É importante salientar que o apoio mais desejado entre as respostas das participantes se encontra o desejo de serem aceitas em sua nova identidade materna: que a empresa possa abraçar e incluir seu novo estado de mãe.

Ao conciliar a maternidade e a atividade profissional, percebe-se que os principais desafios das participantes foram a dificuldade de obter apoio dos órgãos empregadores, embora a maioria tenha assegurando-lhes seus direitos trabalhistas, nota-se que o cumprimento das obrigações legais não é acompanhado de uma consciência, por parte do empregador, da necessidade de se apoiar a mãe neste momento particular de sua vida.

Outro grande desafio encontrado foi a dificuldade da separação mãe-bebê, visto pela maioria das participantes como o momento mais difícil do retorno ao trabalho. Medo, preocupação e saudade são alguns dos sentimentos vivenciados por elas nesse momento. Conclui-se que sentimento de culpa ao deixar o bebê aos cuidados de outra pessoa foram frequentemente citados, embora esse sentimento tenha sido menos percebido em mães que deixaram o bebê aos cuidados de familiares.

Contudo, embora a maioria das participantes demonstraram-se estar favorável ao exercer o papel de mãe, um percentual representativo das participantes demonstrou um caráter desfavorável, levando a crer que a maternidade pode se tornar um fardo pesado quando não há uma rede de apoio sólida com a qual essa mulher possa contar. Porém, no que diz respeito ao equilíbrio entre os papéis de mãe e profissional, os dados relacionados às prioridades das mães

demonstraram alto percentual tanto no que diz respeito a prioridade no papel de mãe como de profissional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARDAILLON, D. O lugar do íntimo na cidadania de corpo inteiro. **Revista Estudos Feministas**, v. 5, n. 2, p. 376-388, 1997. doi: 10.1590/%25x.

ARPINI, D. M.; ZANATTA, E.; MARCHESAN, R. Q.; FARAJO, S. P.; LEDUR, C. S.; PEREIRA, C. R. A relação pai-bebê: O olhar de mães usuárias de um serviço de saúde materno-infantil. **Mudanças – Psicologia da Saúde**, v. 25, n. 2, p. 27-34, 2017. doi: 10.15603/2176-1019/mud.v25n2p27-34.

AZEVEDO, K. R.; ARRAIS, A. R. O mito da mãe exclusiva e seu impacto na depressão pós-parto. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 19, n. 2, p. 269-276, 2006. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-79722006000200013&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722006000200013&lng=en&nrm=iso&tlng=pt).

BACHION, C. H.; REGIS, R. E. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 5, p. 116-139, 2017. doi: 10.12712/rpca.v11i5.1056.

BADINTER, E. **Um amor conquistado: O mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BADINTER, E. **O conflito: a mulher e a mãe**. Rio de Janeiro: Record, 2011.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.

BRANDÃO, C. V.; LOPES, D. G. Conciliando a liderança e a maternidade: Um estudo com recurso a histórias de vida. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 6, n. 4, p. 45-60, 2017. doi: 10.17267/2317-3394rpds.v6i4.1702.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, n. 19, p. 157-196, 2002. doi: 10.1590/S0104-83332002000100007.

CERIBELI, H. B.; DA SILVA, E. R. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 5, p. 116-139, 2017. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441753779008>.

DESSEN, M. A.; BRAZ, M. P. Rede social de apoio durante transições familiares decorrentes do nascimento de filhos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 16, n. 3, p. 221-231, 2000. doi: 10.1590/S0102-37722000000300005.

DIAS JR., C. S.; VERONA, A. P. Maternidade e trabalho: Algumas reflexões sobre mulheres em ocupações de nível superior. **Revista Brasileira de Sociologia**, v. 4, n. 7, p. 111-133, 2016. doi: 10.20336/rbs.152.

FERNANDES, F. M. B.; DOS SANTOS, E. K. A.; ZAMPIERI, M. F. M.; GREGÓRIO, V. R. P.; HERNANDES, M.; RIBEIRO, L. C. Conduas de gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno nos locais de trabalho. **Texto Contexto Enfermagem**, v. 27, n. 3, p. 1-12, 2018. doi: 10.1590/0104-070720180002560016.

GARCIA, C. F.; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 271-280, 2018. doi: 10.22409/1984-0292/v30i2/5541.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: Como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. 11. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: Participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, p. 1-26, 2019. doi: 10.20947/s0102-3098a0090.

GUTMAN, L. **A maternidade e o encontro com a própria sombra**. Tradução de L. C. Cabral. Rio de Janeiro: BestSeller, 2010.

KALIL, I. R.; DE AGUIAR, A. C. Trabalho feminino, políticas familiares e discursos pró-aleitamento materno: avanços e desafios à equidade de gênero. **Saúde Debate**, v. 40, n. 110, p. 208-223, 2016. doi: 10.1590/0103-1104201611016.

LOSADA, B. L.; ROCHA-COUTINHO, M. L. Redefinindo o significado da atividade profissional para as mulheres: O caso das pequenas empresárias. **Psicologia em Estudo**, v. 12, n. 3, p. 493-502, 2007. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/pe/v12n3/v12n3a06.pdf>.

MANENTE, M. V.; RODRIGUES, O. M. P. R. Maternidade e trabalho: Associação entre depressão pós-parto, apoio social e satisfação conjugal. **Pensando Famílias**, v. 20, n. 1, p. 99-111, 2016. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X2016000100008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2016000100008).

MARTINS, G. D. F.; LEAL, C. L.; SCHMIDT, B.; PICCININI, C. A. Maternidade e trabalho: Experiência de mulheres com carreiras estabelecidas. **Trends in Psychology**, v. 27, n. 1, p. 69-84, 2019. doi: 10.9788/tp2019.1-06.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde**. 13. ed. São Paulo: Hucitec, 2013.

MONTEIRO, F. R.; BUCCINI, G.; VENÂNCIO, S. I.; COSTA, T. H. M. Influência da licença maternidade sobre a amamentação exclusiva. **Jornal de Pediatria**, v. 93, n. 5, p. 475-481, 2017. doi: 10.1016/j.jped.2016.11.016.

MOREIRA, L. E.; NARDI, H. C. Vida de equilibrista? Modos de ser mãe e trabalhadora: Trajetórias de mulheres em diferentes contextos sociais. **Interamerican Journal of Psychology**, v. 44, n. 1, p. 187-198, 2010. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28420640020>.

MOREIRA, R. L. C. A.; RASERA, E. F. Maternidades: Os repertórios interpretativos utilizados para descrevê-las. **Psicologia & Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 529-537, 2010. doi: 10.1590/S0102-71822010000300013.

OLIVEIRA, S. C.; FARIA, E. R.; SARRIERA, J. C.; PICCININI, C. A.; TRENTINI, C. M. Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. **Revista Interamericana de Psicologia**, v. 45, n. 2, p. 271-280, 2011. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28422741018>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no trabalho: tendências 2016**. Genebra: OIT, 2016.

PETERNELLI, L. A. **Análise conjunta de fatores: Distribuição amostral da importância relativa por simulação de dados**. 2008. Dissertação (Mestrado em Estatística Aplicada e Biometria) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2008. Recuperado de <http://locus.ufv.br/handle/123456789/4024>.

PICCININI, C. A.; LOPES, R. S.; GOMES, A. G.; DE NARDI, T. Gestação e a constituição da maternidade. **Psicologia em Estudo**, v. 13, n. 1, p. 63-72, 2008. doi: 10.1590/S1413-73722008000100008.

PINTO, N. M. A.; PONTES, F. A. R.; SILVA, S. S. C. A rede de apoio social e o papel da mulher na geração de ocupação e renda no meio rural. **Temas em Psicologia**, v. 21, n. 2, p. 297-315, 2013. doi: 10.9788/TP2013.2-01.

RAPOPORT, A.; PICCININI, C. A. Apoio social e experiência da maternidade. **Revista Brasileira Crescimento Desenvolvimento Humano**, v. 16, n. 1, p. 85-96, 2006. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-12822006000100009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000100009).

RAPOPORT, A.; PICCININI, C. A. Maternidade e situações estressantes no primeiro ano de vida do bebê. **Psico-USF**, v. 16, n. 2, p. 215-225, 2011. doi: 10.1590/S1413-82712011000200010.

RIMES, K. A.; OLIVEIRA, M. I. C.; BOCCOLINI, C. S. Licença-maternidade e aleitamento materno exclusivo. **Revista de Saúde Pública**, v. 53, p. 1-12, 2019. doi: 10.11606/S1518-8787.2019053000244.

ROCHA-COUTINHO, M. L. “Mulher moderna é assim, dá conta de tudo...” A difícil arte de equilibrar trabalho e família. In: STREY, M. N. et al. (Orgs.). **Gênero e ciclos vitais: desafios, problematizações e perspectivas**. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2012. p. 193-220.

RODRIGUES, C.; SAPUCAIA, M. Proteção à maternidade: Uma reflexão sobre apaziguamento e sedimentação das desigualdades entre homens e mulheres. **Revista da ABET**, v. 15, n. 1, p. 22-32, 2016. Recuperado de <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31257/16335>.

RICOLDI, A.; ARTES, A. Mulheres no ensino superior brasileiro: Espaço garantido e novos desafios. **Ex æquo**, n. 33, p. 149-161, 2016. Recuperado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/aeq/n33/n33a11.pdf>.

SPINDOLA, T.; SANTOS, R. S. Mulher e trabalho: A história de vida de mães trabalhadoras de enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 11, n. 5, p. 593-600, 2003. doi: 10.1590/S0104-11692003000500005.

STREY, M. N. Gênero. In: STREY, M. N. et al. **Psicologia social contemporânea**. Petrópolis: Vozes, 1998.

ZANATTA, E.; PEREIRA, C. R. R.; ALVES, A. P. A experiência da maternidade pela primeira vez: As mudanças vivenciadas no tornar-se mãe. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 12, n. 3, p. 1-16, 2017. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v13n1/05.pdf>.

ZANETTINI, A.; URIO, A.; SOUZA, J. B. As vivências da maternidade e a concepção da interação mãe-bebê: Interfaces entre as mães primíparas adultas e adolescentes. **Revista Online de Pesquisa**, v. 11, n. 3, p. 655-663, 2019. doi: 10.9789/2175-5361.2019.v11i3.655-663.